Утверждаю

Главный врач ГБУЗ «Поликлиника №1» МЗ РСО-А

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Магаев К.А.

**Положение о наставничестве в ГБУЗ «Поликлиника №1»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов). Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.  
  
2. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.  
  
3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.  
  
4. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.  
  
5. Списочный состав наставников утверждаются руководителем медицинской организации.  
  
6. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.  
  
7. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.  
  
8. Критериями соответствия роли наставника следует считать: готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.  
  
Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.  
  
9. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.  
  
10. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:  
  
- при прекращении наставником трудовых отношений;  
  
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;  
  
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;  
  
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.  
  
11. Наставник составляет план по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.  
  
12. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.  
  
При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.  
  
13. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.  
  
14. Результатами эффективной работы наставника считаются:  
  
освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;  
  
положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;  
  
самостоятельность молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;  
  
дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.  
  
15. Администрация медицинской организации, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

II. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.  
  
2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.  
  
3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.  
  
4. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем.  
  
5. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.  
  
6. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.  
  
7. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата медицинской организации или подразделений медицинской организации, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).  
  
8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.  
  
9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.  
  
10. Подведение итогов работы по наставничеству.

III. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.  
  
Наставник обязан:  
  
- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;  
  
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;  
  
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;  
  
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;  
  
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;  
  
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;  
  
- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;  
  
- составлять отчет по итогам наставнической работы.  
  
Наставник имеет право:  
  
- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;  
  
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.  
  
За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.  
  
2. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:  
  
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;  
  
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;  
  
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации;  
  
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;  
  
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.  
  
Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:  
  
- пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;  
  
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;  
  
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему соответствующим отделением медицинской организации.  
  
3. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

приложение N 1. План

Приложение N 1  
к положению  
о наставничестве в медицинской  
организации,

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого  
  
осуществляется наставничество\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Период наставничества с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Мероприятия по наставничеству | Сроки исполнения | Отметка об исполнении |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Социально-психологическая адаптация | | | |
| 1.1. | Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации |  |  |
| 1.2. | Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе |  |  |
| 1.3. | Иные мероприятия |  |  |
| 2. Профессиональная адаптация | | | |
| 2.1. | Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия) |  |  |
| 2.2. | Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия) |  |  |
| 2.3. | Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия) |  |  |
| 2.4. | Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии |  |  |
| 2.5. | Оказание консультативной помощи в работе по специальности |  |  |
| 2.6. | Изучение медицинской литературы |  |  |
| 2.7. | Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия) |  |  |
| 2.8. | Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни |  |  |
| 2.9. | Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество |  |  |
| 2.10. | Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности |  |  |
| 2.11. | Иные мероприятия |  |  |

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
(должность, Ф.И.О., подпись) \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество  
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
\

Приложение N 2. Отчет об итогах наставничества

Приложение N 2  
к положению  
о наставничестве

Молодой специалист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Период наставничества с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ гг.  
  
Проведенные мероприятия  
  
Выводы по итогам наставничества  
  
Рекомендации по итогам наставничества  
  
Наставник  
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
(должность, Ф.И.О., подпись)  
  
\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
  
Ознакомлен:  
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось  
  
наставничество)  
  
\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.